

07.12.2015 | Von: Katrin Schreiter

Rechtsratgeber

Rechtliche Grauzone in buntem Weihnachtspapier

Eigentlich bringt sie das Christkind, doch manchmal auch der Geschäftsfreund ... Zu Weihnachten bekommt so manch ein Mitarbeiter Geschenke von seinen Kunden. Nicht nur ein Grund zur Freude – denn hier kann es schnell arbeitsrechtliche Probleme geben. Welches Präsent darf man annehmen? Wann handelt es sich um eine versuchte Bestechung und wann nur um eine freundliche Geste?

iStockphoto.com - LiudmylaSupynska



Mann mit Weihnachtsgeschenken.

Nicht jedes Weihnachtsgeschenk ist einfach nur eine kleine Aufmerksamkeit. Oft steckt mehr dahinter als pure Freundlichkeit: die Hoffnung auf einen neuen Auftrag, auf finanzielle Erleichterungen oder eine beschleunigte Bearbeitung. „Wer Geschenke annimmt, sollte sich gut überlegen, ob er sich damit dem Vorwurf der Bestechlichkeit aussetzt“, rät deshalb Ansgar Claes, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht bei der IG BCE in Hannover: „Vor allem, wenn die Präsente sehr teuer ausfallen.“

Eine gesetzliche Regelung gibt es nicht, aber einen Anhaltspunkt. „Sozial adäquat“ heißt in diesem Zusammenhang das Richtmaß. Claes erklärt das so: „Die typischen Firmengeschenke wie Kugelschreiber oder Kalender sind in der Regel

unproblematisch. Auch das Geschäftsessen – wenn es sich nicht um ein Sterne-Restaurant handelt. Geldgeschenke dagegen sind in jedem Fall tabu.“

Mitunter ist schon im Arbeitsvertrag festgehalten, dass der Beschäftigte keine Geschenke annehmen darf – Verfehlungen können bis zur Kündigung hin verfolgt werden. Aber auch die Betriebsvereinbarung kann klare Regeln bei diesem heiklen Thema festschreiben. „Das sollte der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen“, sagt Claes.

Wie sieht das in der Praxis aus?

Bei Bionorica zum Beispiel gibt es keine schriftlichen Regelungen. „Im Einkauf werden alle Weihnachtsgeschenke gesammelt und dann am 23. Dezember unter den Mitarbeitern verlost“, sagt Erwin Hoefler, Betriebsratsvorsitzender im Pharmazie-Unternehmen. So würden auch die Mitarbeiter im Lager und in der Logistik etwas vom Gabentisch erhalten.

„Grundsätzlich soll kein Mitarbeiter ein Geschenk annehmen, das über den Wert eines normalen Geschäftsabendessens hinausgeht“, erklärt Hoefler weiter. Das seien 30 bis 35 Euro pro Person im Jahr. „Das ist ein mündlicher Richtwert, der aber nicht schriftlich fixiert ist.“

Beim Familienunternehmen Knauf ist das Thema Geschenke im sogenannten „Knauf Verhaltenskodex“ geregelt. „Der gilt weltweit für alle Knauf-Standorte“, sagt Roland Flügel, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender im Knauf Deutsche Gipswerke KG, Werk Rottleberode.

Im Verhaltenskodex heißt es: „Allen Mitarbeitern ist es verboten, im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten direkt oder indirekt Geschenke und Zuwendungen anzubieten, zu gewähren oder entgegenzunehmen. Dies gilt nicht für gelegentliche Einladungen sowie für Geschenke, die von unbedeutendem finanziellen Wert sind und den geschäftlichen Gepflogenheiten entsprechen.“

Was aber sind Geschenke von unbedeutendem finanziellen Wert? „Dazu gibt es keine konkrete Angabe“, sagt Flügel. „In so einem Fall würden wir als erstes unseren Werkschef anrufen.“

Keine Regelung – wie soll man sich verhalten?

Auch Ansgar Claes rät zur Transparenz und warnt vor Geheimniskrämerei: „Im Zweifel sollte man immer den Arbeitgeber fragen, ob man das Weihnachtsgeschenk behalten darf – so ist man auf der sicheren Seite“, sagt der IG-BCE-Rechtsexperte.

Denn bei diesem Thema handele es sich nicht um ein Kavaliersdelikt, das geduldet wird. „Verfehlungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen“, sagt Claes. „Und das kann bis zur fristlosen Kündigung führen.“ Weihnachten dürfte dann alles andere als besinnlich werden ...